10 Mayıs 1956

CAM-İŞ

Devlet Matbaası

Sahibi
İstanbul Şişe ve Cam Sanaii İşçileri Sendikası
Neşriyatı idare eden
Mes'ul Müdür:
HÜSEYİN KARA

İŞÇİ ARKADAŞ
Bu Gazete senin malındır
Bunu iattiada atmadık bil
Ve SENDİKANA Sıy ol

Gayri siyasî, İçtimaî ve Meslekî Gazete

SAYI: 42 - 1 Mayıs 1956 | Her ayın 1 inde çıkar | Adres: Şişe ve Cam İşçileri Sendikası, Paşabahçe — İstanbul | Fiati : 10 Kuruş

İŞÇİ BANKASI

Yakında bir İşçi Bankası kurulacaktır. İşçi Bankası her türlü banka muameleleri yapabilir.

Banka hakkındaki tasarı, Çalışma Vekâleti tarafından tamamlanmak üzere - diğer veya yakında Büyük Millet Meclisine sevkedileceği bildirilmektedir.

Bankanın esasını İşçi Sigortaları Kurumu teşkil edecek yahut başka bir ifade ile, Kurum banka haline getirilmiş olacaktır.

İşçi Sigortaları Kurumunun bugün muhtelif bankalarda 110 milyon liraın bulunmaktadır. Bu paranın başlıca Kurum veya İşçi Bankası tarafından işletilmesi için şüphesiz ki daha çok kazanç ve fayda sağlanacaktır.

İşçi Bankasının, işçilere sağlıyacağı faydanın başında, mesken dâvasının hallı gelmektedir. İşçi Yapı Kooperatifleri bugün bankalardan yüzde 4 faizle kredi almaktadır.

Halbuki, kurulacak işçi Bankası sayesinde faiz nisbeti yüzde 2 ye kadar indirileceği gibi, daha geniş ölçüde işçi meskenleri inşaatı da imkân dahiline girecektir.

Ayrıca, bugün Sigorta tarafından sağlanamıyan bir kısım sosyal yardımların da, İşçi Bankası tarafından temin edilebileceği belirtil - mektedir.

Bu yeni teşebbüs, İşçi Sendikaları tarafından da desteklenmektedir. Esasen İşçi Sigortalarının ıslaha muhtaç olduğunu ileri süren sendika liderleri, bir çok Avrupa memleketlerinde ol duğu gibi, İşçi Bankasının kurulmasını zaruri göster - mektedir.

Bundan bir müddet önce Tekstil Federasyonunun teşebbüsüyle Kayseri'de 1.5 milyon lira sermaye ile kurulan nümune İşçi Bankasının müsbet bir netice verdiği de misâl olarak gösterilmektedir.

İstanbul Şişe ve Cam Sanayii işçileri kongresi yapıldı

Kongrede Çalışma Vekilimiz ve Umum Md. Ş. Kocatopçu birer konuşma yaptı

Hasan Türkay ve Nevzat Şekerin idare heyetinden istifaları işçilerimiz arasında teessür uyandırdı

Sendikamızın, sabırsızlıkla beklenen kongresi, 25 Mart 1956 pazar günü Paşabahçe Tekel İşpirto Fabrikası lokalinde yapıldı.

700 den fazla delegenin iştirakiyle yapılan kongre, geçen senelere nisbeten daha fazla bir alâkaya şahit olmuştur.

Sendika Başkanı Hasan Türkay kısa bir konuşma yaparak toplantıyı açtı. Yapılan kongre divanı seçiminde Refik Bekler Kongre Başkanlığına, İhsan Gürakın Başkan Vekilliğine Nazım Kabül ve Tahsin Yıldırım kâtipliklere getirildi.

Bilâhare Sendika Sekreteri Cemil Gider çalışma raporunu, muhasip Lütfi Ak'da hesap bilançolarını okudular.

Tenkidlere geçileceği sırada sayın Çalışma Vekili Mümtaz Tarhan, beraberinde Bölge Çalışma Müdürü Bedi Süngütay, Sigorta Bölge Müdürü Nedim Güven, İş ve İşçi Bulma Kurumu Müdürü Kemal Zadil olduğu halde aniden kongreye geldiler.

İşçi Mümessilliği tarafından kongre divanına verilen bir takrir okundu. Takrir de bugünlerde maaşlı memurlara verilecek % 5 temettülerden işçilerin de istifade etmesi için, Sayın Umum Müdür Sabahattin Kocatopçunun müzahir olması rica edi liyordu. Takririn muhteviya ti hakkında izahat veren Ha san Türkay'ın konuşmasından sonra delegelerin isrârı ile Çalışma Vekili Mümtaz Tarhan veciz ve uzun bir konuşma yaparak dedi ki:

«— Davetinize muhatap olmanın verdiği zevk ve saadet içindeyim. Türk işçisi öyle bir mâdendir ki verdiği parlaklık onun seciye ve karakteridir. İşçi, milli ve iktisadî kalkınmanın en kuv

(Devamı 2 de)

Sayın Çalışma Vekilimiz Mümtaz Tarhan Kongremizde konuşmasını yaparken

Sayın U. Müdürümüz Dr. Şahap Kocatopçu işçilerimize hitap ederken

Şubelerimizden Haberler

Çubuklu şubesi

Kuruluşundan beri faaliyetleri ile tanınan Çubuklu şubesi, bugünkü hayat şartlarını nazarı itibara alarak işçi yevmiyelerine ve akort tarifelerine bir miktar zam yapılması için Merkez Sendikasına bir ay evvel başvurmuştur. Durumu tetkik eden Merkez Sendikası idare heyeti, teşebbüse geçmiş Çubuklu işverenleri anlamak için gayret sarfetmekte olup işçiler, lehine işverenin anla yış göstereceğinden emin bulunmaktayız.

Cibali şubesi

Cibali şubemizin idarecilerinin gösterdiği gayretler neticesi temsil ettikleri işçilerin hak ve hukukunu işverenin yöneticileri ile denk aralarında hâl etmeği sağlamaktan ötürü tebrike şayandır.

Cibali şubesinin yıllık kongresi 6 mayıs 1956 pazar günü saat 13.00 de Üsküdar'da

(Devamı 4 de)

Seçimler neticesinde vazife taksimi

İdare Hey'eti:

Lütfi Ak: Başkan
Şevki Cirak: Bâk. V.
Refik Bekler: Sekreter
Hasan Acar: Muhasip
Aziz Kuru: Veznedar
Ali Kulüp: Aza
Ali Akın: Aza
Hidayet Kuş: Aza
Tahsin Yıldırım: Aza

Murakıplar:

Cemal Gök: Başkan
Yusuf Görmüş: Sekreter
Sabahattin Kaya: Aza
Abdurrahman Ferahkal: Aza
Recep Şen: Aza

Hoyrisiyet Divanı:

Fethi Ünal: Başkan
Hayrettin Akgül: Sekreter
Hasan Özkahraman: Aza
İbrahim Tahtalıoğlu: Aza
Bekir Güllürücü: Aza

Çalışma Vekilimizin yaptığı vaadler tahakkuk ediyor

Sayın Çalışma Vekilimiz Mümtaz Tarhan'ın muhtelif işçi toplantılarında ve hattâ kongremizde yaptığı vaadlerden 4 mühimi kanun halinde Büyük Millet Meclisinden çıkmıştır.

Çıkan bu kanunlar işçilerimiz ve sendika muhitlerin de sevinç ve memnuniyet uyandırmıştır.

Pek yakın zamanlarda işçi lehine birçok kanunların çıkması yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır.

Büyük Millet Meclisinden çıkan kanunlar şunlardır:

1 — İş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortası kanununun 7 nci madde si işçi lehine tâdil edildi.

(Devamı 4. sayfada)

Çalışma Vekili Sendikalar Birliğinde umumi işçi meselelerini cevaplandırdı

Çalışma Vekili Sayın Mümtaz Tarhan'la 22 Mart 956 günü Birliğimiz lokalinde Birliğimize bağlı 48 sendika temsilcileri yapılan toplantıda sendika temsilcileri branş dert ve dileklerini anlatmışlardır.

Umumi işçi meselelerinin görüşülmesi bu güne bırakılmıştı.

Bu gün saat 14.30 da Birliğimize tesrif eden Sayın Vekille 12 madde içinde mü talâa ettiğimiz umumî işçi meseleleri görüşülmüştür.

Birinci mevzuumuz grev hakkının tanınması idi: Bu konuda Sayın Vekil:

Grev hakkı hükümetimizin programında yer almış bir meseledir. Bu husustaki

(Devamı 3. sayfada)

Cam işçilerine ait MÜLLİM RAPOR

Hazırlıyan: Hasan TURKAY

İstanbul işçilerinin aziz delegeleri, muhterem büyük lerimiz ve değerli basın men supları. Hayatta yaşamamız için medeni ihtiyaçlarımızın en mühimleri arasında yer alan cam mamûllerini 'imâl eden cam işçilerinin hayatiyetiyle alâkalı olan mühim bir dileğinin tahakkuku için İstanbul İşçi Sendikaları Birliğinin muhterem delegeleri, bilhassa Basın mensuplarımızın bilzere müzahir olaca ğını ümit ederken, kendilerine Cam İşçileri adına pe şinen teşekkürü borç biliriz.

Sizlere burada şişe ve cam sanayiine ait iş kolumuzda 1500 derece hararet neşreden ateş karşısında çalışan işçilerin müteaviz işçi kardeşlerimizin çok acı olan çalışma şartlarından bahsederek vaktimizi alacağımdan dolayı özür dilerim.

Bugün İstanbulda mevcut cam fabrika ve imalâthanele rinde çalışan işçiler, iş yerlerinin gayri sıhhî çalışma şartlarında bulunması hase biyle her gün vartiklarından bir miktarını vermek zure-

(Devamı 3. sayfada)

İşçi Sigortaları Paşabahçe Dispanserinin durumu

Yazan: Lütfi Ak

Cam - İş: Gazetemizin nesir hayatına atıldığı günden beri İşçi Sigortaları hakkın da bu sütunlarda birçok yazılar yazdık. Gerçi durumu bilmiyorum yok, amma, çareni ne bakan hiç kimse yok.

On binden fazla işçiyi ilgilendiren bu konu, bir havalisinin başlıca derdi hastahanedir. Bu muntakada bir hastahane yapılmadan bu derdin önüne geçilmesi imkânsızdır. İşçi Sigortalarına ait Paşabahçe Dispanseri için derdine deva olacak durumdan çok uzaktır. Dispanserin biraz daha mafsal olması için doktorların elbirliği ile çalışması şarttır. Yok sa birinin onda diğerinin onbirde veya bir vazifeye gelmemesi ile bu durum önlenemez.

10/11 Nisan 1956 sabahı sa at 6 da işe gelen 1228549 sigortalı işçi, her başlamazdan aniden düşerek bayılmıştı arkadaşları tarafından dispansere kaldırılmış ve sıra nöbetçi bulunan Dr. Süreyya Eren hastanın yüzüne ba karak: «Bu hastahane yatan hasta ziyaret odasına. Orada üç saat yatan hasta, kendinden geçmiş bir vaziyette, hemşiresinin yanına geldi ve gü, serviste bulunan yüzbaşı Tekrar iş yerine gönderilen hasta, tekrar bayılıp düşmüştür. Bu defa kendisini alıp hastahaneye götürdüm. Saat tam 8.5 civarında saran hastabakıcı ve sıh. hemşire odadan doktorlardan kim var kimse yok efendim, dedi Ben bu sırada nöbetçi doktorlardan Dr. Turuk Kırşehirden asağı Dr. Turuk Kırşehirden aşağı Dr. Turuk Kırşehirden aşağı

(Devamı 3. sayfada)

İtiyatlarımızı değiştirelim

Yazan: Recai Oğuz

Bu mevzuya temas etmenin yeğâne sebebi, kısa bir zamanda vuku bulan mikları kabul dileklere toplu - yekûn cevap verebilmek - tir.

Fabrikamızdaki çalışmaları, teşebbüsleri mâna ve ortaklı olduklarını prensipleriin kanunlarıyla hakimdirdiğini ikinci ayrı servise ayırabiliriz.

1. ci servis TEKNİK ve ZARURİYETİN hâkim olduğu kısımdır. Harman dairesi, kum yıkama ve laboratuvar ası, gazıcılar, Cobile bu kısımda mütalâa edilebilir. Bu yeni, teknik imkânlardan azamî derecede istifade edebilerek fabrika enerjisinin insan gücü ile kıymetlendirmek üzere cam'a ihtiyaca göre şekil vermektir.

2. ci servis: Triyajdan bağlayıp paketlemeğe kadar uğ - zanır (Finisaj, dekor, tezyinat vs.) bu bölüm, GÜZELLİK, ZERAFET ve SANAT'a kıymet veren servisidir. Azamî itina ve dikkat sarfedilen yerdir. Böyle bir servis, zamana göre değişen insan sevklerinin sanatındaki zerafet ve incelikle mamûl eşyalarda terennüm edilmiştir. Her iki servis arasındaki farkı yekdiğerine bağlan -

(Devamı 2 de)

Ahlâk terbiyesi

Yazan: Recep Şen

—Bundan birkaç ay evvel, Yeni Sabah» gazetesinde, (Çocuklarımızın terbiyesinden meminun musunuz) isim altında bir anket yapıldı. Birçok anne ve babaların bu ankete verdikleri cevabı okuduk. Neticede ekseriyetin, çocuklarının terbiyesinden memnun olmadığını anladık. Bu mesele çok hayati ehemmiyeti haiz olup, üzerinde durulmağa değer bir meseledir. Zira çocuğun terbiyesinin iyi olmaması, eğer ileride düşünmezse, o fena terbiye ile büyüyüp cemiyet hayatına atılması, katiidiği cinayetin tarihinin olmasına sebep olabilir. Bunun tarihte birçok misalleri vardır. Meselâ, kürrei arzın beşte üçüne sahip olan Osmanlı İmparatorluğu nihayet bu yüzden inkıraz yemiştir. Hatyatta insanlar için en kıymetli şey, yüksek ahlâk ve terbiyedir. Bu cemiyetin tansiyonu demektir. Nasıl ki insan vücudunda tansiyon düşünce tahrik başlarsa, cemiyetten de ahlâk düşerse o cemiyetten bayır gelmeye başlar. Bu hususiyeti, tetkik ve tahlil etmek üzere fikren bir seyahata çık sak, yer yüzünde parlayan medeniyet ne hepsi ahlâk sayesinde parlamış, sönenler de gene hepsi ahlâksızlık yüzünden sönduğünü göreceğiz. Hattâ Mevlâna Celâleddini Rumi» ne güzel söylemiş: «Ya olduğun gibi görün, ya göründüğün gibi ol.»

Bu söz insanlar için en mühim bir dersttir. İnsan hakikatte göründüğü gibi olsa, veyahutta olduğu gibi görünse, bugün beşeriyetin hiçbir zursuzluğu yüzde yüz bertaraf olur.

İlâkî edebiyat dersini, Avrupada bütün ilim adamları; model olarak ittihaz etmiştir. Ne yazık ki bu doğruyu görmeyip, iki yüzlü ge yinen insanlar vardır. Ahlâkta, katiyyen yeri olmayan, yalancılık ve münafıklık idamei hayatta, huzur ve hürriyete en büyük engel teşkil eder. Çünkü yalancı kasıdı mahsusa ile hâdisatı ters olarak, veyahut hayali şeyleri, insanlar arasında yaymak ve şahsi menfaat te min etmektir. İki yüzlülük olan münafıklık ise, dost gö ründüğü vakitten düşmanlık yapmak, ondan ona söz taşımak, fertleri cemiyetleri birbirine boyup çekiştirmek, hep bu mânevi hastalığın işidir. Bazı insanlar, ilâ çok fena, çok güzel bir ahlâka sahip, fakat bu inadına çok fena ihtiyadlara sahip olurlar. Acaba bu haller, hiç şüphesiz ahlâksızlıktan değil midir? Onu Allah öyle yaratmış sörüne hayırlı Hükümet değildir. Çünkü Tanrı, insanları yaratırken, bir cerisinde en mümtaz sınıfa idhal ettim der. Binaenaleyh, fiz, fena bir sıfat ile, veya yalancı ve münafık olarak yaratmamıştır. Ye yaratmamıştır. Zira bu sıfat Allaha yakışan bir sıfat değildir. H halde, bu fena huylar bize nasıl geldi, diyeceğiniz gibi, bu mevhum bir zaruriyet karşısında nasıl kalabilirsiniz zaman geliyor. İyi bir cemiyeti ve yetiştirmek bahçıvanın elinde olduğu gibi, dürüst ve ter biyeli bir cemiyet yetiştirmek de mürebbi, anne, ve babaların elindedir. Fena huylar ekseriya bir aileden olduğuna göre, bu huylardan vaz geçmekten daha mühim, hatalarını itiraf etmekten ge reklir. Acaba bu alışmamak nasıl kalkı olabilir? Burada gerekli bir telâşeye büyük bir vasife düşüyor. Çocuğu fena huylara alıştırmamak meselesi, bu yolun ağacını budanacak dallarını ve tüm e olacak taraflarını bildirdiğ gibi, iyi bir terbiye ile çocuğun nahoş hallerini bi-

Bu kaba bir tabirdir. Çünkü yetiştirenler daha mühim hususları göz önüne alma ları icap eder. Meselâ çocuğun yalan söylemeğe alışmaması için bilhassa şu hususa çok dikkat edilmesi lâzımdır.

Farâza çocuk oynarken, kırılan eşyadan bir şey kırar, Kırılan eşyanın ziyanın dan ötürü anne büyük bir hiddetle çocuğun yanına gi lir, bağırır. Çocuk korkudan vaziyeti inkâra mecbur olur. Bazı anneler, bu gibi hallerde, hemen kırma dım, der. İşte yalan başladı. Bu vaziyet çocuk terbiyesi ne hiç te uygun bir vaziyet değildir. Bu gibi, ve buna benzer suç hallerinde, çocuğa hiddet ve öfke yerine gö fer yüz göstermeli. Evladım, bunu kim kırdı? Bana doğru sunu söylersen sana cici bir araba alacağım diye çocuk korkutulmayıp, sevindirilmeli se, yalan söylemesine imkân olmaz. Yalancılık insanın dimağına çocukluk devresinde doğru bir fikirsizlik olmadığımız ehemmiyetsiz şeylerden yerlesir. Çocuk bu devresinde havasız ve duygusuz bir insan hüviyetini taşıdığı bâdi satı anlayıp kavramağa nam-

İtiyatlarımızı değiştirelim

Yazan: Hüseyin Kara

mıştır. Bu tasnif tam reel olmamakla beraber yapılacak işlerin daha kolay bakımından hesaplanacak bir oranlamanın mahsulü sayılabilir.

Gobiede çalışan her hangi bir usta, bir an için düşünürse görecek ki, kendi servisinin önceki bütün bölümleri, onun işlediği gibi bir cam eriğini en mükemmel şartlarla tezgâhına a kitmak için kullanmaktadır. Kendisinden sonraki servislerde bu mamüllerin alakadar olurlar. Bu bölümlerde çalışanların iyi ve kaliteli mamüller nazari itibare alınır. Kılcal bir damar, ufak bir çatlak, bir çatlak ilk servislerimizdeki tek nik arızaları gösterir.

En ufak bir imalât hatasının dahi büyük bir ziyan sarkıtmamak için büyük dikkatlerini sarfeder eden 2. ci servis elemanları işçiliğimizi düşürür, ve bu yüzden bir ayna durumundadırlar. Hataları görür 1. ci servisi ikaz ederler. Daima fabrikanın piyasadaki itibarını onunu muhafaza ettirmeğe çalışır. Bu ihtiyatlı ve hassas duygu ve hareketler içinde yalnız maddi bakımdan müzakere etmemelidir. Manevi kıymetlere de büyük ehemmiyet vermek mecburiye tindeyiz.

Tam bir mükemmeliyetle imâl edilmiş bir bardak kesme aynanın yanında yine mında ufak bir kabarcık bıraksın. Böyle bir mamûl, artık ıskartaya ayrılır. İşte şimdi işler karışır, bu ıhal ustayı kamçılar ve ilâraza sevk eder, nihayet davanacı şöyle isyan eder: (Ufak bir kabarcık için bu kadar gibi mal ıskartaya ayrılır mı?) O hatayı müşteri görmeyebilir.

Recai GÖÜZ

İş yerimizden notlar

Yazan : Hüseyin Kara

Fabrikamız sevk-i idare elemanlarının ayda bir yapmakta oldukları toplantıları nın 12 nci.si, yani seneideevi yeni sabah ayının son haftasında yapıldı.

Sayın Umum Müdürümüz Dr. Şahap Kocatepe'ye ve arkadaşlarının toplantıdaki konuşmalarını Pasabahçeden «Haberler» büfesinde öğrenmüşunuzdur.

Toplantının en alâka çeki ci tarafı, Münif Peker'in (Ak Yıkıyorlardan kurtulmamızın önüne geçilmesi) teklifi idi.

Başlangıçta gayet basit gö rülen bu teklif ilmi ve teknik mühendisane bir hale ol maktan kurtulamadı. Gazetemizde daima faydasından bahsettiğimiz bu kabil toplantıların devamı mütemadisi her zaman arzu ederiz.

Münif Pekerin teklifinden sonra işletmecilige ait fikirler gösterildi. Bilâhare hazırlanan rapor bütün sevk ve idare elemanlarına dağıtıldı. Büfe çok zengindi. Bazı arkadaşlar ben (şu) iç kiyi hiç konsümasyon, diye hâ lâ yutkunuyordu.

Bu ziyafetten bir kaç gün sonra ne görürsün. Toplantıda yaptığı teklifte Fabrikada mevcut bütün temiz du şüncesini işaat eden Münif Peker'e verilen 5 kuruş zam, beni ve birçoklarımızı hayrete düşürdü.

Teşvik ve takdirde neden hasisiz?!.

— TENSİKAT —

Sayın Çalışma Vekilimizin tabirile «Allahın belâsı» su 16 cı madde işçilerimizin hesabına Fabrikamızca ödenmiştir. Bu yardım, işçilerimizin ihtiyaç sahibi olduğu bakımından faydalı olacağı kanaatindeyim.

Hiç ehemmiyeti verilmeyen bazı hâdiselerin zamanla büyük çapta değişiklikle re sebep olduğu aşikârdır. Meselâ iş yerimizde (Gobi servisimizde) yapılmakta olan züccaciye eşyalarındaki kalite ve imalât düşüklüğünü zikredebiliriz. Iskarta olduğunu kabul ettiğimiz bir bardağı elimize alırsak bir de (madem hatası hafiftir) oval ya çizgili ya eziki veya hat kesme hatası olacaktır. Bunların hatası mes'uliyeti bir kişiye yüklemek mümkün. Fakat asıl mes'ulün kim olduğunu esaslı bir tetkik meydana çıkarmalıdır.

Bunları şu 5 madde üze rinde mütalâa edebiliriz:

1— Çalışma kazanlarının arızalarının giderilmesi ve işlerinin pisikolu olması.

2— Bir günde layık ol duğu bakımın gösterilmesi,

3— «İdeki pipoların mi ağları olduğu halde çalışmalarında israf edilmesi.

4— Kesici personelinin üzümlü bilgiyle teçhiz edilmemesi.

5 — Zamandan tasarruf ve çabuk hareket ile hareket lerden kaçınılması.

Bu beş maddeyi teker teker ele alıp bu arızaların nasıl önleyici tedbirlerini ittihâ etmeğe çalışalım.

1— Çalışma makinaları nın mesai saatinde kullanılıp da pedallarında zamanla vida gevşemesi ve bu yüzden de vuku bulan aksaklıklar, kazanların zamanla içlerine pisliklerin dolup, kalorifer yapısması ve bu pisliklerin bardaklara çıkmasını önlemek ve bozuklukları bağlı takımlarının arızalarının giderilmiş, muntazam, çalışmasını sağlamak için bu kaynaklarını temin etmek gerekmektedir.

Ali ile Veli konuşırsak şu dikaciik hakkında münakaşa ediyorlardı. Kâğıtlar misafiri oldum.

Veli:

— Ne haber sendikalist, ben sana dememdin mi? Bir ge, sendikadan fayda yok. Gel istifaları verelim, yazık değil mi? Bir ay evvel kaç kuruşumuza.

Ali:

— Hâlâ mı bu akıldasın? Sendikamın ne demek olduğunu daha öğrenmedin mi?

Veli:

— Ne yapacağım öğrenip de... İşte meydanda, sendika bu güne kadar bana ne yapti? Ali:

— Ne mi yaptı? Ne çabuk unutar etmeyi biliyorsun. Kadın dahi, erkeğinin fedakârlıklarını böyle bir cırpida inkâr etmez.

Veli:

— Bu kadın mıdır? Bana zam verildi ise fabrika verdi, ikramiyeyi fabrika verdi, elbise, ayakkabı fabrika veriyor... Sendika ne veriyor?

Ali:

— Sendika, daha sana ne vereceek, fabrika tarafından verilen her hakta sendikanın rolünü unutma. Sendikan daha çabuk ve daha iyi

Sendikacılık anlayışı

işleyebilmek için sendikanın mazsa veya zayıf olmasına imkân sendikanın bir hayat sebebi olduğunu bilmelisin. Bundan 6-7 sene evvelki durumu düşün.

Veli:

— Faydası var, yok, ben ne ise Ben bütün edeceğim Hiç olmazsa 150 kuruşum yerinde kar kalır.

Ali:

— Haaa.. şöyle, bütün sayen bu.. Maksat sendikanın 150 kuruş aldatı yerine mek Nasıl ona 1300 - 1500 kişinin içerisinde ben 150 kuruşu vermesem de geçinir, dirim fikrindesin. Zamlardan, ikramiyelerden ve diğer birçok haklardan alacağı verdiğin istifade ederim, diyorsun değil mi?

Veli:

— Tabii öyle, olmaz mı?

Ali:

— Yazıklar olsun sana, o aidatı vermemek için yapmıla Sendika ne yapıyor diye inkâr ediyorsun, sonra arkadaşlarının yanında da bu seve seve verdiği aidatlarla kuvvetlenen sendikanın çalışmalarından parazit insanlar gibi geçinmeye yollarını düşünüyorsun. Dedi ve devam la.

— Seni ikna etmeketense yakarı serbest bırakmak daha iyidir. Haydi güle güle.

KARA

Goble servisinde bilinen hakikatler

İş yerimizde zaman zaman vuku bulan aksaklıkların devamı müesseesemiz kadar biz işçiler için de büyük bir yara tarzında sebep olmaktadır. Bunlara karşı alınacak önlemleri tedbirler mümkün olduğu kadar bakımından faydalı olacağı kanaatindeyim.

Hiç ehemmiyeti verilmeyen bazı hâdiselerin zamanla büyük çapta değişikliklere sebep olduğu aşikârdır. Meselâ iş yerimizde (Gobi servisimizde) yapılmakta olan züccaciye eşyalarındaki kalite ve imalât düşüklüğünü zikredebiliriz. Iskarta olduğunu kabul ettiğimiz bir bardağı elimize alırsak bir de (madem hatası hafiftir) oval ya çizgili ya ezik veya hat kesme hatası olacaktır. Bunların hatası mes'uliyeti bir kişiye yüklemek mümkün. Fakat asıl mes'ulün kim olduğunu esaslı bir tetkik meydana çıkarmalıdır.

Bunları şu 5 madde üze rinde mütalâa edebiliriz:

1— Çalışma kazanlarının arızalarının giderilmesi ve işlerinin pisikolu olması.

2— Bir günde layık ol duğu bakımın göstérilmesi,

3— «İdeki pipoların mi ağları olduğu halde çalışmalarında israf edilmesi.

4— Kesici personelinin üzümlü bilgiyle teçhiz edilmemesi.

5 — Zamandan tasarruf ve çabuk hareket ile hareket lerden kaçınılması.

Bu beş maddeyi teker teker ele alıp bu arızaların nasıl önleyici tedbirlerini ittihâ etmeğe çalışalım.

1— Çalışma makinaları nın mesai saatinde kullanılıp da pedallarında zamanla vida gevşemesi ve bu yüzden de vuku bulan aksaklıklar, kazanların zamanla içlerine pisliklerin dolup, kalorifer yapısması ve bu pisliklerin bardaklara çıkmasını önlemek ve bozuklukları bağlı takımlarının arızalarının giderilmiş, muntazam, çalışmasını sağlamak için bu kaynaklarını temin etmek gerekmektedir.

muhakkaki her hafta yapılmalıdır. Bu arızaları temizlik lerinde aksaklıkların en fazla itina etmesi icap eden noktalardır.

Fazarlesi günü 6-14 vardiyesinde işlenip yapan hi tezgâh her sabah bunları temizlemekte için en az 30 dakikalık bir zaman kaybetmektedir ki bu da en az 150-200 bardağın eksikliğine sebep olmaktadır.

2 — Kalıpların icap ettiği şekilde boyanmaması neticesinde kalıpların ömrü kısalmaları ve içine kaçan cam fak bir parçanın çalışma esnasında bardakların çiçil yapmalarına sebep olmaktadır. Bunu düzeltmek için o kalıbın üzerinde zaman kaybetmek icap eder ki bu da hem imalâtın aksılmesine hem de imalât hatalarına sebep olmaktadır.

3 — Sabahları ilk çalışma ile uçlarının yanması ve bozulması, yapılan bardakların bu yüzden kalitesine rölü olduğunu kimsenin inkâr edemiyeceği şüphesizdir. Bu hususa ehemmiyet vermiş olsalardı, bu kaybolan yüzlere değil, bu kaybolan yüzlere değil, bu kaybolan yüzlere değil, zamdır ki bir çelik boru ile tezgâh için ayrıca bir bölüm yapılmış olsaydı bu kadar kıymetlidir. Ona yük olduğu ehemmiyeti vermek de bizim vazifemiz değil mi?

4 — Bardakların mümkün mümiyetle kesicilerde dökülüş maddeleri, fazla kesicilerin bekletilmesi ve bu yüzden bir kaç bardağın kesicinin verine gelmesi ile kalite için bozulmalarına sebebiyet vermektedir. Bu da bir hususa ehemmiyet vermekle bir hayli önlenebilir. Bu da bardakların kesicilerden alınıp bir sepete konmalarını temin etmek suretiyle olur. Sepetten de masza veya zayıf olmasına imkân sendikanın bir hayat sebebi olduğunu bilmelisin. Bundan 6-7 sene evvelki durumu düşün.

Veli:

— Faydası var, yok, ben ne ise Ben bütün edeceğim Hiç olmazsa 150 kuruşum yerinde kar kalır.

Ali:

— Haaa.. şöyle, bütün sayen bu.. Maksat sendikanın 150 kuruş aldatı yerine mek Nasıl ona 1300 - 1500 kişinin içerisinde ben 150 kuruşu vermesem de geçinir, dirim fikrindesin. Zamlardan, ikramiyelerden ve diğer birçok haklardan alacağı verdiğin istifade ederim, diyorsun değil mi?

Veli:

— Tabii öyle, olmaz mı?

Ali:

— Yazıklar olsun sana, o aidatı vermemek için yapmıla Sendika ne yapıyor diye inkâr ediyorsun, sonra arkadaşlarının yanında da bu seve seve verdiği aidatlarla kuvvetlenen sendikanın çalışmalarından parazit insanlar gibi geçinmeye yollarını düşünüyorsun. Dedi ve devam la.

— Seni ikna etmeketense yakarı serbest bırakmak daha iyidir. Haydi güle güle.

KARA

Mühim rapor

(Baş tarafı 1 de)

tiyle günden güne bitap düşmekte ve kısa bir zaman sonra da ya hastahane köşelerinde veya yoksul evlerinde mükabederatiyle başbaşa bırakılmaktadır. Büyük bir gayret sarfiyle ayaklı kalabilenler de arkadaşlarının bu vaziyetini görerek nasıl olsa hâlim de sonumuz budur haleti ruhiyesi içinde kalarak mâneviyatları sıfıra iner.

Bir emdikacıdan ziyade bir vatandaş olarak, bir işçi olarak bu vaziyeti müteessif defaatle Çalışma Vekâleti ve Müdürlüklerine ve Sigorta idaresine bildirmiş olmamıza rağmen maalesef bu güne kadar müsbet bir netice vermediğini bahtiyar sayamıyorum.

Sayın değerli arkadaşlarım.

Bilirsiniz ki cam sanayii, sınai kolların en ağırlarından biridir. Çalışanlar ekseri yazın temmuz ve ağustos aylarında gölgede hararet 35 - 40 derecede birçok kimselerin dilşiş bayıldıklarını ya gazetelerde okur veya buna bizzat şahit oluruz. Demek ki insanoğlu 35 - 40 derecede ölmüyormuş diyor. Halbuki cam sanayinde çalışan zavallı işçi, asırlarca önceki bir manzara arzeden o şartları altında 45 derece hararet karşısında, sekiz saatlik iş müddeti esnasında ortalama olarak on sürahi soğuk su içmek gibi bir hayvanlıktan çok şeyler kaybetme bahasına nafakasını kazanmak için çalışmaktadır.

Yurdumuzun en büyük fabrikalarından biri olan Paşabahçe Şise ve Cam Fabrikası, 3066 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği tarihten bir sene evvel-yani 1935 yılında kurulmuştur. Bu fabrikanın bina birçok kısımları işçi sağlığını korumaya ve iş emniyeti nizamlarına uygun bulunmamakta ve birçok kısımları gayri sıhhi bir durumda bulunmaktadır. Memleketimizin kalifiye işçiye olan ihtiyacı hepimize malûm bir keyfiyetdir. Kalifiye işçi yetiştirmek ise uzun yılların tecrübe ve gayretine ihtiyaç vardır. Hâl böyle olduğu halde cam sanayiinde maaleset kalifiye işçi yetiştirmek imkânsız bir hale gelmiştir.

Çünkü bu sanayie giren işçi, ya çok ispitdai ve sıhhî olmayan iş şartlarına ilâveten hararete dayanamıyarak kısa zamanda hastalanmakta ve yatağa düşmekte veya körpe vücudünün günden güne eridiğini görerek mukadder ikbeli seznek suretiyle sanatı terk etmek mecburiyetinde kalmaktadır.

Bugün cam sanayiinde çalışan işçileri esaslı bir muayeneden geçirmeniz lâzım gelse bunlardan % 25 inin hasta olduğunu, bir kısmının ya tam veren veya bunu mütemayil olduklarını ve birçoklarının müdelerinin pek ziyan olduğunu emin olduğum hede edebilirim.

Kendi işyerimizde birçok arkadaşlarımızın tüberkülöz dan mustarip bir çoklarının de müdelerinden tedavi altında bulunduklarını kat'iyetle ifade ederim. Ateş karşısında yazın sıcağı yetmiyormuş gibi ayrıca 1500 derecede çalışma sırasında olan işçi, meydana gelen kazalarda kalbi- ne sürahilerle su yürütmeden müdelerinin sarkmış olduğu bir vakıadır.

Bir de köşede bucakta deme çatma cam imalâthanelerimiz vardır ki buralarda çalışan işçi arkadaşlarımızın hâli pek çok daha fecî bir manzara arzetmektedir. Buraları da çalışanlar, sıhhî maîzeme ve sıhhî çalışma şartlarının bile dursun hava alacak bir teneffüs sahası bile bulamazlar. Bütün düşüncesi biraz daha fazla kazanmak olan patron, hayatını bir - lokma ekmek için yok edenlere feragatle çalışan bu zavallıların günden güne harap olduklarını görür fakat aldırmaz. Çünkü onun için üç gaye vardır. Para... Para ve yine para..

Gördüğümüz bu elem verici manzara karşısında, teşkilât olarak merak ettik. Acaba cam sanayiinde ileri gitmiş ve birçok yapmış memleketlerde de çalışma şartları böyle midir?

Hayır... Kısa zamanda edindiğimiz malûmata göre bir çok memleketle hiç bir işçi böyle öldürücü şartlar çalışmamaktadır. Normal havalarda her türlü sıhhî tertibat alınmakta beraber, yazın sıcak aylarında fasılıyetlerini ü çay tatil ederek işçi lerinin ücretlerini ödemekte ve bu suretle hem bir yıl çalışma sahasında bulunmadıkları fakat bu kontrol müsbet çalışmaların mevcut olduğunu vergi indirimin- den işçinin de faydalanacaklarını belirttiler.

Beşinci mevzuumuz 5018 sayılı Sendikalar Kanunu idi. Sendikalar Vergisi indi yi ihkişaf edebilmeleri için bu kanunun ele alınmış olup tadilinin tasarısının bir Komisyon tarafından hazırlanmakta olduğunu, bilhassa şikâyetçi olduğumuz bu kanunun 5,7,8,9 cu maddelerinin istekli yazınız olarak bir şekilde tadilâta tâbi tutulacağını ayrıca Dernekler Kanunun da tetkik edeceğini bildirdiler.

Altıncı mevzuumuzu teşkil eden İş Kanunu hususunda ise Cemiyetimiz, bu güne kadar gerek Çalışma Meclisinde alınan kararlar ve gerekse Sendikaların tâlep ve şikâyetleri nazarı itibara alınarak İş Kanununda tadilât yapılması hazırlıklarının ilerlediğini ve Muvakkat İşçi meselelerinin de bu arada mütâlâa edildiğini, işçinin ölümü hâlinde kıdem tazminatlarının işçinin vârislerine verilmesi için Meclise millet vekilleri tarafından kanun teklifi verildiğini bu arada ölüm ve mâlûliyet sigortasının ihdası hazırlıklarına başlanıldığını ve bünun bir ar evvel tahakkukuna çalışıldığını bu Kanunun millet vekillerinden tarafından evvel kanunlaştırılmasına çalışılacağını belirttiler.

Türk - İş Konfederasyonunun Hür Dünya İşçi Sendikaları Konfederasyonuna ilitihakına hükümet olarak hiç bir zaman muhalif olmadıklarını bu isteğimizi de bir an evvel ve pek yakında hakkıuk ettireceklerini Sayın Bakanımız Tarhan beyan ettiler.

2007,6086,6032 sayılı kanunlar hakkındaki isteğimiz hususunda ise, bu konuların da el alındığını ve tâtilâlle de durulduğunu ve Türk sanatkârlarının fazlasile korunma cihetine gidileceğini Sayın Vekil beyan ettiler.

Dokuzuncu mevzuumuzu İş Mahkemeleri Kanunu teşkil etmekte idi. Ekli olan tekliflerimizin birçok hususlarının hazırlanıp Meclise verilen Kanun tasarısı içinde yer almış olduğunu içine a-

ÇALIŞMA VEKİLİ

lınmamış bulunan bir kaç tanesinin de yerinde olduğunu ve kanun tasarısı içine alınmasının temin edeceklerini Sayın Müsteşar Tarhan beyan ettiler.

Aile ve çocuk zamları konusunda ise Devlet sektörün de çalışmakta olan işçilere de ve çocuk zamlarının ve - rileceğini ve bu hususta hazırlıkların ilerlemiş olduğunu, hususi sektörde çalışanların ise bu konuda mâdguriyetlerinin asgari ü rer içinde mütâlâa edileceklerini bildirdiler.

Çalışma Meclisinde alınan kararların ve bu Meclisin tekrar toplanması hususunda ise; kararların hazırlanmakta olan tasarılarda nazarı itibara alındığını ve elde hazırlanmakta bulunan tasarıları ve projelerin ikmalini müteakip Çalışma Meclisinin toplantıya çağırılacağını bildirdiler.

Hâkem Kurullarının yeni nizamnameye göre bir an ev vel toplanmalarının hazırlıklarının tamamlanmak üzere bulunduğunu beyan et tiler.

Sigortalar meselesi ki 13 cü mevzuumuzu teşkil etmekte idi. Bu konuda ise umumî o- larak mevzuun ele alınmış olduğunu 23.3.936 günkü toplantıda belirtmiş bulunduğu nu fakat ayrıca Anadolu Ya kasındaki hastahane ihtiyacını kaymakamlık için Gümüşpede arsa almdığını orada hastahane yapılacağını, Süreyya Paşa hastahanesinin ihtiyaçlarını karşılamak i-

(Devamı 4 de)

İstanbul Şişe ve Cam İşçileri Kongresi Yapıldı

(Baş tarafı 1 de)

vetli yaratıcı unsurudur. Bu eli nasırlı kitlenin yüzlerine her bakışında bir kimse tasavvur olunamaz. Türk işçisinin bir insan gibi yaşamak ileriye ümitli gözlerle bakmak hakkıdır. 1936 senesi Türk işçisinin hayatında bir çiçek açma devri olacaktır. En karışık problemlerin, ge ri kalmış hakların tahakkuk ettiği bir yıl olacaktır.»

Gazetemizin diğer sütunlarında bulunan işçi meselelerine temas etitikten sonra:

«— Sizlerle ne kadar konuşsam azdır. Konuşlukça i- naciyiz. İmkân olsa kal bimde bir tahi kurar. hepinizi orada misafir ederim.»

Coşkun tezahürata sebep olan konuşmasını yapan sayın Vekilimiz, alkışlar arasında kongreden ayrıldı.

Bundan sonra Fabrika Umum Müdürü Sayın Şahap Kocatopçu bir konuşma yaparak temettü meselesine te mas etti ve dedi ki: Temettü nun içilere de temsili meselesinin bugün için imkânsız olduğunu Umumî Heyetin fevkalâde toplantısında bu meseleye de almak lâzım geldiğini ve bu mümkünde yapılacak bir tadilât neticesinde bunun mümkün olaca ğını, bu hususta dilinden gelen yardımı esirgemiyeceğini belirtti ve alkışlar arasın da kongreden ayrıldı.

Ruznâme gereğince tenkidlere geçildi.

Tenkidlerde söz alan delegeler, ücretlerden, son verilen zamlardan, primden, sigortadan, sendika masraflarından ve fasilıyetlerden şikâyete bulundular, bazende yersiz ve ağır ısnatlarda bulunan delegeler görüldü. Bu kabil yersiz tenkidler gerek müsafirler ve gerekse sendikalist delegeler üzerinde hiç te hoş olmayan tesirler yaptı. Tek bir fert çıkıpta en u fak bir teşekkür lütfünda dahi bulunmadı. Bu hâl, şüphesiz bu teşkilâta bir şenealtır. İstanbul ve hattâ Türkiye işçi teşekküllerî tarafından teşkillâtımızın çalışmaları, faaliyetleri takdir edilirken kongrenin mendi hareketi, idareciler arasında üzerinde bir hava yarattı. Nitekim tenkidlere cevap veren Hasan Türkay, Nevzat Şeker ve Cemil Gider son sözlerin de bu şartlar altında çalışmıyacakların ihsas etmekten kendilerini alamadılar. Hesaplar hakkında yapılan tenkidlere Lütfi Ak cevap verdikten sonra İdare Heyeti ibra edildi.

Toplantıda İstanbul Sendikalar Birliği Başkanı Seyfi Demirsoy grev hakkında, Teksif Federasyonu Başkanı Bahir Ersoy da sendikacılık ve cemiyetçilikten bahsederek profesyonelleşmesi mevzuunda kısa konuşmalarından sonra seçimlere geçilmiştir.

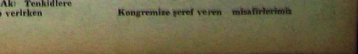
Yapılan seçim sonunda İdare Heyetine seçilen Hasan Türkay ve Nevzat Şeker madût ve mânevî yorgunluklarını ileri sürerek istifa etmişlerdir. Yerlerine yedeklerden Hasan Acar ve Tahsin Yıldırım girmiştir.

İdare, Murakebe ve Haysiyet Divanı Heyetleri diğer sütunlarımızdadır.

H. K.

Nevzat Şeker — Hasan Türkay — Cemil Gider

İSTİFA ETTİLER: Senel erce Sendikamız çalışmalarında muvafakiyetle başarılar elde eden Hasan Türkay, Nev zat Şeker ve Cemil Gider ark adaşlarımız, oKngrede madden ve mânevi olarak yoruld uklarından çalışamıyacaklarını beyan ederlerken.



Başkan L. Akı Tenkidlere cevap verirken

Kongremize şerel veren misafirlerimiz

İşçi sigortaları

(Baştarafı 1 inci sayfada)

lı iniyor. Derhal hastanın ya nına koşup ilk tedaviyi yapa rak yatırılmasını emrediyor. Tam satinde vazifesinde bu lunan ve bir vatandaşı mu hakkak ölümden kurtaran muhterem Dr. Tarık Kiraziya burada teşekkür etmeği bir vazife bilirim. Paşabahçe Dispanseri Başhekiminden temennimiz teşkilâtı mı biraz daha sıkı tutmasıdır. Vazifesine bir iki saat sonra gelen bir hekim hastasına lâzım gelen muamele yi yapsaman zaruri olur ka naatindeyiz. Bir de hastahaneden bir yükken vazife sine gelmiyen bir doktoru teciye etmek başhekimin a na vazifelerinden olmalıdır. Paşabahçe Dispanserinin başlıca ihtiyaçlarından biri de kulak, burun, boğaz mütehassısının olmamasıdır.

Kulak, boğaz ,burundan muzdarip olan hastalarımız mecburen Nisantaşı hastahanesine gönderilmektedir ki bu, işçilerimizin sıhhatli mü ayene olmalarına engel ol maktadır. Paşabahçe Dispanseri Başhekiminden temennimiz bir kulak, burun ve boğaz mütehassısının temini dir.

Bizde ücret meseleleri

Yazan: Nevzat Şeker

Piyasa hâkimiyetinin yanı sıra memleketimizde değişmez bir kontrol altına alınmadığı ve memleketimizde değişmez ücretle çalışanlar ve emekçilerin mütezarrir olduğu...

Bir müddet evvel birinci yahut fasulyayı 80 veya 100 kr'ya alan kimse (meselâ üçüncü müddet sonra bunları 120 veya 150 kr'ya alırsa ve geçen müddet içinde bu kimsenin ücretinde artış olmazsa onun düşeceği durum cidden üzücüdür.

İktisatçılar mal fiatlarının alıcılar için yükselmesine ve para kıymetinin tenezzül göstermesine (enflasyon) diyorlar. Keza paranın kıymetinin artması ve mal fiatlarının da oldukça ucuzlamasına da (Devülasyon).

Bunlardan birincisinin yani enflasyon halinin zararlı bâlli ücretle ve dar gelirle çalışanlara, ikincisinin devülasyon halinin ise zararı sanayici ve mülk sahipleri... ne dolduğu demek oluyor ki her iki halde bir memleket için arzu edilmiyen felâketler.

Memleketimizde enflasyon hali bazı kimselere göre mevcut, bazılarına göre ise namevcuttur. Bu mevzuda illâm adamları da ikiye ayrıl mışlardır.

Enflasyon mevcudiyetini savunanlar piyasa emtialarının göstermekte. Aksi tezi müdafaa edenler ise piyasadaki artışları bâzı etmekle beraber ücret kısımlarında aksi mal olarak ele almakta ve malın kıymetini artışı ile beraber alım kudretinin de arttığını ifade etmektedirler.

Kanaatimize bizde tam bir enflasyon hali bugün için mevcut değildir.

Ancak mal fiatı ile müsavi olarak ücretlerin artığı tezini de kabul etmeğe imkân yoktur.

Ücretler son beş yıl içinde hakikaten artığı göstermiş tir. Fakat bu artış mal fiatlarının süratle kaydettiği irtifaya hiç bir zaman yetişememiştir. Hülasaten mümkün olduğu nisbette ücret artırımını desteklemiş. Fakat bu artırımlar, mal fiatı seviye seviye değişmemesi yüzünden pek de refah sağlıyacak faktör olamamış tır.

Memleketimizde ücret artırımları beş şekilde olmaktadır:

1 — B.M. Meclisinin kararları ile (kanunlarla),

2 — Tahkim yolu ile (iş ihtilâfları),

3 — Asgari ücretin tesbiti ile (komisyon marifetile)

4 — İşverenin kendi arzusu ile (takdir zammı veya prim),

5 — Kollektif mukavele ile (işçi ve işveren anlaşarak).

Yukarıda sıraladığımız üç ret artırılması şekillerini bir rester gözden geçirir ve neticelerini incelersek: hiç birinin tatmin edici olmadığı kararına varırız. Kanaatimize bu şekillerden de ziyade bir şekil daha bulmak mecburiyetindeyiz. Bu şekli ileride gözden geçireceğiz. Biz şimdilik yukarıdaki sistemlerin üzerinde durralım:

1 — B. Millet Meclisi kararları ile yani kanunlarla ücret artırımı. Büyük Millet Meclisi ücret artırımına dair son beş yılda epey kararlar vazetmiştir. Fakat bu kararların hepsi Devlet sektörü müesseselerini, bilhassa memur vatandaşları... ilgilendirdiğinden değil. Meselâ, sende 5 maaş ikramiyesi yalnız devlet memurlarına verilmiştir. Yine devlet malı veya hissesi bulunan işverlerin işçilerine sonede bir maaş ikramiye veya temettü kâbul edilmiş. Halbuki hususî sektör bu kaşeme alınmamıştır. (Paşabahçe Şişe Cam Fabrikası bir maaş ikramiye kararına kendiliğinden intibak etmiştir.)

Büyük Millet Meclisinin iş kanunu hükümlerinde bütün işçilere tesir eden yeğine kararı hafta ve bayram tatilleri yarım yövmiyelidir.

2 — Tahkim yolu ile ücret arttırımı (topluluklu iş ihtilâfları)

İşçinin bir nebze yüzünü güldüren (fakat tam değil) iş ihtilâflarıdır. Sendika idaresçileri işçinin yanılı arzusuna uyarak işverenden zam talep ederler. (Uzlaşma) bu talep işverence makul kılınamazsa veya anlaşma imkânı hasıl olmazsa meselesi mahallî veya alâkalı mülkî mercie havale eksiriyor. (Kesin uzlaşma). Alâkalı makam temsilcileri, işçi teşekkülü idarecileri ile işveren arasında bir anlaşma yapmaya memurdur. Anlaştırma imkânı bulunmazsa meselesi Yüksek hâkem heyetine aksetirilir. Yüksek hâkem heyeti kaza selâhiye te haizdir. (Mahkeme selâhiyetine) değildir. Hiç bir zaman kesin değildir. Tarafların yüksek hâkem heye tine itirazı hakları vardır. (Mahkeme kararlarının tem yiz edildiği gibi).

Yüksek Hâkem Heyetinin kararı katîdir.

Kısaca anlatmağa geçirdiğimiz tahkim yolunu işleyiş şekilleri ve sürati işçi tarafından hiç de memnun bulunmamaktadır. Zira, açılan toplulukla iş ihtilâfları çok uzun zamanda neticelenmektedir. Ayrıca, bu şekil de pek işlek olmamaktadır. Bazan 10 liralık ücrete % 10-20 zam yapan heyet bazan 4 liralık ücretli işçiye bulmuş olduğu zam yapmaya lüzum görmemektedir.

3 — Asgari ücret tesbiti ile ücret artırımı

3008 sayılı kanun alâkalı maddesine göre Çalışma Vekilinin tensip edeceği meslek kollarında asgari ücretların iştirakile teşkil edilen komisyonda) asgari ücret tesbit edilir.

Asgari ücret, ücret artırımından ziyade düşük ücretle iş çalıştırılmasını önlemektedir. Meselâ, komisyon der ki: Bir fabrikada 10 liradan aşağı ücret verilmez. O vilâyet dahilindeki bütün cam sanayii işçileri ise alacağı fiskaliteden dolayı 8 liradan aşağı olarak verdiğimiz ücreti ödemek mecburiyetindedir. Daha aşağı ücrete tesbiti bu bölgede çalıştırılamaz. Görünüşte işçiyi istismara set çeker gözüken kanunun bu maddesi bu şekilde istikbâle göz doyurucu değildir.

Zira komisyon kararlarına itiraz (bilhassa işçi temsilcisi tarafından gibi) nâdiren olmaktadır. Sonra hergün fiat artışı alan memleketimizde bir yıl evvel tesbit edilen asgari ücret bir yıl sonra kıymet ifade etmemektedir. Gerçen yıl bütün iş kolunun bir bölümünde bir ücret tesbit edilmişti. Halbuki bu sene bütün işverenleri ayni bölümde işe aldıkları işciye 5-6 lira yövmiye vermiyorlar. İsterseniz 4 liraya işçi alabilirler(ki bu parayla işçi bulurlarsa.) Ayrıca işverenlerin bir kısmı asgari ücret tesbiti ile ilgilenmektedirler. Kanunun yetenekli gördüğünden bunlara bir şey yapılamıyor.

Demek oluyor ki, asgari ücret tesbitinde derde devâ olunmamaktadır.

4 — İşverenin kendiliğinden verdiği zamlar (Takdir zamları, prim ve ikramiyeler.)

a) Takdir zamlarını işçinin kabiliyet ve dürüstlüğü esas tutularak verilen takdir zamları, bir iş yeri içinde kâmilen tatbik edilmemektedir. Bu yüzden geçim zorluğunu karşılamaktan yüzde seksenini ilerlemeyi teşvik mânâsını taşıyan bu zamlar hakkaniyetle tevzi edilmez, üstelik genis bir hoşnutsuzluk yaratır.

b) Prim: Prim iş hukuku kompetanlarına göre üretimi asli unsur olmayacaktır. Fakat teknik erbabı, primin ücret artırımı mânâsını kabul etmekle beraber esasta rasyonel çalışmayı teşvik gayesi güttüğünü, dolayısile ücretin asli ve devamlı olmaktan ziyade bir nevi ücarmiye şeklinde kabul edilmesi gerektiğini ileri sürer. Hattâ bazı de ikinci iddia hâkimdir. Meselâ, Amerikada bu böyledir. Prim işverene işçi tarafından temin edilen fazla istihsal bürün bir miktar hissesi olarak ödenmektedir. Bununla beraber Amerikada ve İsveç şekli tatmin edici değildir. İşletme hususiyetlerinden ötürü bazan 15-20 lira bazan de 0-2 lira olarak ödenmektedir. Halbuki tonaj, para, imalât, satış, servisler hususiyetleri, ferdi gayretler, işçinin ücretini bir kârın bir kısmı ve takdir faktörlerini daha dikkatli tatbik ve değişkinlikle prim tatmin edici bir şekilde yapılır.

c) İkramiye: Bir çok memleketlerde ikramiye, ge gün meşakkatine medar olacağını düşünen işçi ve memur sınıfın (bizde lüks olarak ka bul edeceğimiz) geçim masraflarının haricindeki gider lerini olarak karşılar. Meselâ seyahata çıkması için, evine daha fazla konfor temin etmesi gibi... biz de ise ikramiye borçlularını ağzını kamaya (tam tıkaç değil tabiî) yarar. Zira gelirin karşılamadığı bütün fasılnın yekûnunu ikramiye bir neb-ı ze denkleştirir. Hele ikramiyeden hemen sonra piyasadaki fiat hareketlerinde ücret ve ikramiye alanı alıp alacağına pişman eder.

Memleketimizdeki ikramiyeler, devlet sektöründe temettü ve ek ödenekler nâmı altında mevcuttur, bazı hu susî sektörlerde de ihtiyari olarak ödenmektedir.

5 — Kollektif akitler yapmak suretile ücret artırımı.

İş kanununun alâkalı maddesi, işveren ve işçi teşekküllerine kollektif. (Toplu akitler) yapmalarını teşvik yapmak hakkını tanımakta dır. Bu akitler okseriyetle hem işçinin ücret artırımını hem de işverenin istihsalini artırmak gayelerini taşımaktadır. Fakat işçinin ücret artırımı mahzun olmuşu, işverenlerin bu akitlere sadakat göstermemesi ve yahut akidi yapmak mecburiyetini hissetmemesine sebep olmaktadır.

Kollektif akitler, taraflarını kuvvet mevazinine ulaşca mümkün ve faideli olur. Halbuki işçi, bu günkü mevzuata göre kâfi teminat ve kuvvete sahip değildir.

Yazımızın başında bahsettiğimiz alıcıyı şekle gelince, kanunlarla, yeğine ve lâh ve makul olanıdır. Mem leketimizde grev hakkı bulunmadığına ve fiat itibarıyle ücretin edilemediğine göre bu şekli kabul etmek mecburiyeti hasıl olmaktadır.

Altıncı şekil. İktisadçılarının Türkçe deyimi ile (oyunak merdiven) sistemidir. Bu sistem, bazı memleketlerde mahalli ticaret odalarının fiat artış veya indirimini dahil ve sporlarına (endeks) göre ücretlerde ar tırım veya indirimi mecburi kılar. Hazırlemleketlerde ise alım fiatlarının yükselmesi ile ücret artırılır Düşmesi ile indirilir.

Bu sistemi daha etrafli gözden geçirelim:

Meselâ goblede yalışan Ahmet ortalama olarak gün de 10 lira almaktadır. Ahmet 10 lira aldığı gün pişmaz kavurma 1 kilo ekmek 100, yumurta 15, peynirin kilosu 1 liradır. Bu fiyatları yüs olarak kabul edelim. Bir müddet sonra, mesela 200 kuruşa, fasulya 150 kuruşa, peynir 400 kuruşa çıkıyor Diğer mal fiatlarında fiatları muvazi olarak artıyor. Va sati olarak İstanbulda hayat pahalılığı nisbetinde içinde yüzde 30 pahalanıyor. Oysak merdiven sistemine göre Ahmedin de yövmiyesi he %30 nisbetinde yapmak icap eder. Dolayisile Ahmedin yövmiyesi 13 lira olur.

Bu sistemden zaman geçer de fiyatlar düşmeye başlarınç, peynir v.s. Ahmedin 10 lira aldığı günkü hale gelirse o yakit Ahmedin yövmiyesi 3 lira geri alınır. Böylece yövmiyesi 10 liraya düşer

Yalnız oynak merdiven sistemine tabi etmeden evvel bütün ücretleri gözden geçirip düşük olanları bulmak lâzımdır.

İşverenin takdiri, işçinin ehdem zammı, terfi suretile alacağı zamlara da bu sistemin alâkası yoktur. Bu hususlar normal şekildeki gibi tatbik edilir.

Bir kanun mevzuu ve icrai kuvvet himayesi ihtiyacı bu sistem tetkike değer. Bu kabilsi ise şüphesiz ki faideli olur.

Nevzat Şeker

Şubelerimizden haberler

(Baş tarafı 1 de)

Gençlik Kulübü lokalinde icra edilecektir. Cibali şubemiz bu konserden arzu eden iş çi arkadaşlarımızın teşriflerini rica olunur.

Topkapı şubesi

Bundan bir sene kadar evvel Topkapı ve havalisinde bulunan cam imalâthanelerinin bir çoğunda grev mevcuttu. Bu sırada Topkapıda bir şube açılmış bulunmakta idik, idare heyeti olarak çokları Süleyman Gökyiğit cam imalâthanesinde çalışmakta idise de bu imalâthanenin bir müdafi-ilan-ı olmadığını ve bu mesele dolayısı ile Topkapı şubemizin idarecileri başka iş lere avdet ettiklerinden şubemiz bir müddet durma noktasına düş müş olup listelerin randıman alınamamışlığı. Bu durumu nazarı dikkate alan Merkez Sendika İdare Heyeti kapan masına karar vermiştir.

Kartaltepe Cevdet Donat cam imalâthanesi

Kartaltepe Cevdet Donat cam İmalathanesinde çalışan işçi kadın işçi arkadaşlarımız sendikamıza müracaat ederek Merkez sendikasına üye olmak arzusunu göstermişlerdir durumu inceleyen Merkez sendika idare heyeti İşçi arkadaşlarımızın bu arzularını kabul etmiş.

İmalâthanede çalışan işçilerimizin aldıkları ücretlerin çok az olduğunu göz önüne alan Merkez sendikamız Cevdet Donat Cam İmalâthanesinde çalışan işçilerimizin arzularına uyarak toplulukta iş ihtilâfı çıkarmıştır. 2-4-956 tarihinde Bölge çalışma Müdürlüğü müfettişi nezdinde yapılan kesin uzlaşmada işverenin ısrarla bazı şikâyetlerinden dolayı ilâ hakem kuruluna itihal etmiştir. İl ha kem kurulundaki neticeyi merakla beklemekteyiz.

Çalışma Vekilimizin vaadleri

(Başlarafı 1 inci sayfada)

Böylece grim ve ödeneklerin hesabında asgari had 3 lira, azami had de 50 liraya çıka rılmıştır. 20 nci maddesi de değiştirilmiş, 75 liralık emsize yardımı 150 liraya yükselt tilmiştir.

Yeni hükümlere göre de, kanunun yürürlüge girdiği tarihten evvel 3 liradan az günlük kazanç üzerinden bağlanmış olan ödeneklerle bu nolan daimi maluliyet ödenek leri ve ölenlerin ailelerine bağlanmış ve bağlanacak ge lirler 3 lira asgari günlük ka zanç esasına göre ayarlanacaktır.

2 — Meclis ihtiyarlık sigor tası kanununda da değişik lik yapmıştır. Buna göre, bağlanacak ihtiyarlık ve ma lüliyet aylığının yüzde 50 si ni, namlarına ödenen prime yüzde 20 si olacaktır. An cak bu miktar 720 liradan a şağı olmıyacaktır. Sigorta hizmet müddeti 15 dla 25 yıl arasında bulunan ve çalışma güçlerinin yüzde 75 inden fazlasını kaybetmiş bulunmayan sigortalılara bir defaya mahsus olmak üzere 3 aylık ücretleri tutarında bir ikramiye verilecektir.

3 — Meclis ihtiyarlık sigortası kanununda değişiklik yapılırken, sigortalılara verilen ödeneklere ait hükümlerde de değişiklik yapılmıştır. Buna göre, sanayi sigortalılarına verilen ödeneklere ait esaslar 2, azami 20 si 3, azami 30 si 4 misli olacaktır.

4 — Hafta tatili kanunu da değiştirilmiştir. Buna göre, sanayi işletmelerinde, sanayi işlerinde çalışan işçiler, sınai işlerde çalışan işçiler, ticaret ve kadar hafta tatilinden faydalanamaktadır ve aynı zamanda hafta tatilleri ile genel tatiller için de aynı ücret de almamakta idiler. Meclisin kabul ettiği kanuna göre, bu gibi işlerde hafta tatili hakkı tanınmış, herde bunların hafta tatillerin de ve genel tatillerde ayrıca ücret almaları sağlanmıştır.

Çalışma Vekili

(Baş tarafı 3 de)

çin döviz ayrılıp malzemelerin getirilmiş bulunduğunu, hastahaneler mevzuunda da ha ehemmiyetle ve daha ciddiyetle durulmakta olduğunu, sigorta kongrelerine iştirak edeceklerin tesbiti için daha sabit ve belirli kaideler bulunması ve Kanunlarımızdaki bütün cezai müeyyidelerin ağırlaştırılacağını, hazırlanan kanun tasarılarının Birliğimize gönderileceğini ve fikirlerimizin alınacağını Sayın Mümtaz Tarhan beyan ettiler.

İki saat devam eden bu müşterek toplantıda belirtilmiş olduğumuz meselelerimize Çalışma Vekili Sayın Mümtaz Tarhan'ın vermiş oldukları cevap ve vaadler Yönetim Kurulumuz tarafından çok müsbet karşılandı.

Yönetim Kurulu Başkanı
Seyfi Demirsoy

Gobleservisi

(Başlarafı 2 de)

maz. Müessesenin büyük fedakârlıklarla açmış olduğu bu yeni servisten kursların dan daha fazla istifade edilmek mümkündür. Haftalık programlarında yapılmakta olan derslerde şimdiki gibi mevzulara daha fazla zaman ayırmakla ve işçiyi ilgilendiren branşlarda yetiştirmekle kursların müessesemiz için daha faydalı olabileceği kanaatindeyim.

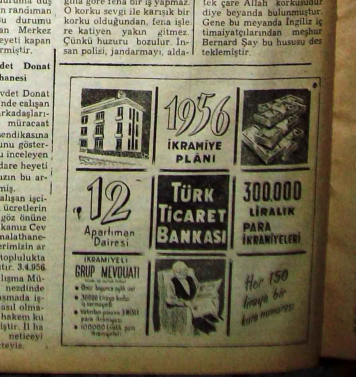
Memleketimizde bozukluğunu iş üzerindeki tesirini mahkkak ki inkâr kabul etmez hakikatlerindendir. İş isteğinin artırılması, maneviyatın yükseltilmesi ve yukarıda 4 madde üzerinde zikredilen hususların yerine getirilmesi ile pekâlâ mümkündür.

Remzi DURAK

Ahlâk terbiyesi

(Baş tarafı 2 de)

ğe alıştırıldığı gibi, bütün yüksek ahlâkî vasıfları elâ se giydirir gibi çocuğa giydirmek lâzımdır. Biraz daha büyüyünce de Allah ve din korkusu ile korkutmalıdır.

Bu mânevi bir terbiyedir, ve çok tesirlidir.

Çünkü Allah korkusunu dimağına yerleştiren kimse, Allahsız hiç bir yer olmadığına göre tena bir iş yapmaz. O korku sevgi ile karışık bir korku olduğundan, fena işle re katiyen yakın gitmez. Çünkü hesabını bozulur. İnsan polisi, jandarması, aldatabilir, fakat Allahı değil. Çünkü Allah'ın nameveut olduğu yerde Allah yoktur. Ondan korkan, ve onu seven insan onun her yerde bendini gördüğünü hemen anderse fenalık yapmağa cesaret edemez. İsmi hafızamdan çıktı Avrupada meşhur bir ahlâkçının biriali, bu gün beşeriyeti saran müzmin ahlâksızlık hastalığına tek çare Allah korkusudur diye beyanda bulunmuştur. Gene bu meyanda İngiliz iş timsiyatçılarından meşhur Bernard Şov bu hususu den teklemiştir